FONDS SOCIAL DU SECTEUR SOCIOCULTUREL ET SPORTIF

MODE D'EMPLOI "OUTPLACEMENT"

LE SOUTIEN AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 45 ANS

Que vous soyez un employeur ou un travailleur confronté à un licenciement visant une personne de plus de 45 ans, si vous exercez votre activité professionnelle dans les domaines relevant de la Commission paritaire 329.02 pour les Communautés française Wallonie-Bruxelles et germanophone, ce MODE D'EMPLOI "OUTPLACEMENT" du Fonds 4S pour le soutien au reclassement professionnel vous intéresse directement.

Lisez-le attentivement. Si vous désirez plus d'explications, n'hésitez pas à contacter l'équipe du Fonds 4S par téléphone au **02 229 20 31** ou en nous envoyant un email à **outplacement.fonds-4s@apefasbl.org**

Le **Fonds 4S** est le **Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire 329 pour les Communautés française Wallonie-Bruxelles et germanophone** destiné à soutenir des initiatives de professionnalisation du secteur et de formation.

Le **champ de compétence** de la Commission Paritaire 329 - et donc par conséquent celui du Fonds 4S, recouvre les domaines suivants : **centres culturels, bibliothèques, ludothèques et médiathèques, associations et clubs sportifs, associations de radiodiffusion et/ou télévision non commerciales, initiatives de développement communautaires, organisations d'éducation populaire, de travail socio-culturel et d'éducation permanente, organisations de protection de l'environnement, organisations et mouvements de jeunesse, centres et maisons de jeunes, organisations de formation professionnelle et de recyclage, organisations touristiques non commerciales, organisations de coopération au développement, organisations pour la promotion d'une conception idéologique, musées et services éducatifs, associations des arts plastiques et littéraires,** ainsi que les organisations encadrant ou soutenant ceux et celles ci-dessus.

Le Fonds 4S propose, en plus de ses objectifs de base, une offre de reclassement professionnel aux travailleurs licenciés âgés de plus de 45 ans relevant de la Commission Paritaire 329.02.
Dans la procédure d'Outplacement, le Fonds 4S se substitue ainsi partiellement à l'action de l'employeur qui licencie, et ce dans une série de démarches tant vis-à-vis des travailleurs licenciés que des opérateurs de reclassement.

FONDS 4S c/o APEF ASBL - Quai du Commerce, 48 - 1000 Bxl - Tél. : 02 250 37 87 - Fax : 02 227 59 79 - Courriel : outplacement.fonds-4s@apefasbl.org
www.fonds-4s.org

QU'EST-CE QUE L'OUTPLACEMENT

Le reclassement professionnel - en d'autres termes "l'Outplacement"-, est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Ces services sont fournis par un bureau de reclassement professionnel. Ces services de guidance peuvent être fournis individuellement ou en groupe. L'accompagnement est organisé à la demande et pour le compte de l'employeur.

Le bureau d'outplacement fournit, lors de cet accompagnement, un ou plusieurs des services et conseils suivants :

- un soutien psychologique et moral ;
- l'élaboration du profil professionnel ;
- une formation : le candidat apprend et s'exerce aux techniques de sollicitation, d'entretien et de pénétration du marché de l'emploi ;
- un coaching : le consultant et le candidat travaillent ensemble à la construction d'une campagne dynamique de sollicitation ;
- un soutien logistique : il est mis à la disposition du candidat les sources d'informations indispensables sur le marché de l'emploi (presse, revues, ouvrages de références) et l'infrastructure nécessaire (bureaux, téléphone, fax, accès à Internet) permettant ainsi aux candidats d'évoluer dans une atmosphère propice à une recherche active d'emploi.

La durée de l'accompagnement est de 60 heures étalées sur 12 mois maximum, le programme se découpe en trois phases successives de 20 heures. La grille horaire de ce programme sera définie de commun accord entre l'opérateur et le candidat.

1. CONDITIONS D'ACCÈS

1.1. Un travailleur a légalement droit à une procédure de reclassement professionnel s'il répond à l'ensemble des conditions suivantes :

1. L'employeur a notifié la fin du contrat de travail après le 1er juillet 2009.
2. Le travailleur est âgé au minimum de 45 ans au moment du licenciement et n'a pas l'âge légal de la retraite.
3. Le travailleur a au minimum un an d'ancienneté ininterrompue auprès de l'employeur.
4. Le travailleur n'a pas été licencié pour faute grave.
5. La durée hebdomadaire moyenne normale du contrat de travail atteint au minimum un mi-temps.
6. Le travailleur doit rester disponible sur le marché de l'emploi.

1.2. Si le travailleur répond aux conditions de 1 à 4 du précédent paragraphe mais pas à la condition 5 ou 6 du précédent paragraphe :

L'employeur n'est pas obligé d'offrir une procédure de reclassement professionnel.
Toutefois, si le travailleur souhaite y avoir accès, il peut introduire une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé.
Dans le cas où l'employeur accède à la demande du travailleur, toute la procédure est alors initiée avec comme date de départ celle de la demande écrite formulée à l'employeur.

2. STRUCTURE GÉNÉRALE DE LA PROCÉDURE

Quelles sont les différentes étapes à respecter ?
Quelles sont les obligations de l'employeur et du Fonds 4S, quelles sont les obligations du travailleur ?

ÉTAPE 1

Au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail, l'employeur doit informer le travailleur de l'existence d'un processus de reclassement professionnel. Dans ce même délai, l'employeur envoie une demande de reclassement professionnel au Fonds 4S. Pour cela, l'employeur télécharge le formulaire "Demande d'intervention" et le renvoie complété au Fonds par lettre recommandée. L'employeur trouvera ce formulaire sur le site Internet www.fonds-4s.org.
Dès réception de la demande d'intervention, le Fonds 4S envoie à l'employeur une convention de demande d'intervention en double exemplaire dont un est à renvoyer signé au Fonds.

ÉTAPE 2

Dans un délai de 1 mois après réception de la demande formulée par l'employeur, sur base du formulaire "Demande d'intervention", le Fonds 4S vérifie si le travailleur remplit toutes les conditions afin de bénéficier d'un reclassement professionnel[1]. Si c'est le cas, le Fonds 4S demande à un opérateur de réaliser un entretien préalable avec le travailleur et sur base de celui-ci de communiquer au Fonds une offre de reclassement professionnel.
Le Fonds 4S communique cette offre au travailleur ainsi que le formulaire "Offre de prise en charge" afin que le travailleur puisse marquer son accord ou son refus sur cette offre. Le Fonds 4S en informe l'employeur. Si 1 mois après le dépôt de la demande d'intervention, le Fonds n'a fait aucune offre au travailleur, ce dernier adresse alors à l'employeur une mise en demeure écrite. Il dispose pour cela également d'un délai de 1 mois. Dans un délai de 15 jours à dater de la réception du courrier de mise en demeure envoyé par le travailleur, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds 4S, lequel dispose alors d'un mois pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur. Le Fonds 4S dispose à nouveau d'un délai de 1 mois pour effectuer une offre au travailleur selon la même procédure que celle décrite plus haut.

- En cas de non-respect (de la part de l'employeur ou de la part du Fonds 4S) des obligations imposées par la CCT 82, il sera réclamé à la partie responsable des manquements une contribution de 1800 € en vertu de l'arrêté royal du 23 janvier 2003. Si le travailleur n'a pas reçu d'offre, il en avertit l'ONEm et peut alors bénéficier d'une procédure organisée par l'ONEm.

ÉTAPE 3

Dès réception de l'offre communiquée par le Fonds, le travailleur dispose d'un délai de 1 mois pour donner ou non son consentement à l'offre mise au point conjointement avec l'opérateur. Pour cela, il complète et renvoie au Fonds par lettre recommandée le document "Offre de prise en charge".

- Si le travailleur ne répond pas à l'offre ou si le travailleur la refuse sans motif pertinent et recevable, celle-ci est considérée comme refusée. L'employeur et le Fonds 4S sont alors libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel. Le travailleur peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation du chômage.
- **Si le refus du travaileur est pertinent, le Fonds dispose d'un mois à dater de la réception du refus pour lui communiquer une nouvelle et dernière offre.** A partir de ce moment-là, la procédure reprise à l'ÉTAPE 2 est d'application.

ÉTAPE 4

Une fois l'offre acceptée et signée, le travailleur et l'opérateur peuvent débuter la procédure de reclassement professionnel. Vous trouverez dans le paragraphe "Remarques générales" de la page 4 de ce document une série de commentaires concernant l'opérateur.

[1] Si après vérification, le Fonds constate que le travailleur ne remplit pas toutes les conditions permettant au travailleur de bénéficier d'un reclassement, il en informe l'employeur dans un délai de 1 mois à dater de la demande de reclassement. L'employeur en informe alors le travailleur dans un délai de 15 jours.

3. CAS SPÉCIFIQUES

3.1. L'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis

1er cas : Le travailleur demande à l'employeur de bénéficier de la procédure de reclassement professionnel durant la période de préavis.

L'employeur doit y donner réponse dans les 15 jours. Si l'employeur refuse la demande, il en avertit le travailleur par écrit. Il prévient également le Fonds 4S et lui renseigne la date de la fin de contrat, date à laquelle il disposera d'un délai de 15 jours pour introduire une demande de reclassement selon la procédure reprise au point 2.

Si l'employeur accepte la demande, il introduit une demande d'intervention telle que décrite à la page 2 de ce document (ÉTAPE 1) et précise au Fonds 4S la date de début de la procédure de reclassement convenue entre lui-même et le travailleur. Cette date ne peut excéder 75 jours après la fin du contrat. Le Fonds 4S fait une offre au travailleur selon la procédure décrite à la page 2 de ce document (ÉTAPES 1 et 2).

2e cas : L'employeur demande au Fonds de faire une offre de reclassement professionnel au travailleur durant la période de préavis.

L'employeur introduit une demande d'intervention telle que décrite à la page 2 de ce document (ÉTAPE 1).

Le Fonds 4S fait une proposition de prise en charge au travailleur selon la procédure décrite à la page 2 de ce document (ÉTAPE 2).

Dès lors, le travailleur dispose d'un délai pouvant aller jusqu'à 1 mois après la fin du contrat pour donner ou non son consentement à l'offre du Fonds. Pour cela, il remplit et renvoie au Fonds 4S le formulaire "Offre de prise en charge" joint à la proposition du Fonds.

Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre et peut poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration de la période de préavis. Il en informe alors le Fonds 4S qui prévient l'employeur.

Dès lors :

- Si l'employeur accepte cette condition de report, il le fait savoir par écrit au travailleur et au Fonds 4S. Dans ce cas, l'offre faite par le Fonds est considérée comme acceptée.
- Si l'employeur n'accepte pas cette condition de report, il le signale par écrit au travailleur. Il prévient également le Fonds 4S et lui renseigne la date de la fin de contrat. Le Fonds fait à nouveau par écrit une offre de reclassement dans le mois qui suit la fin des relations contractuelles. Dans ce cas, la procédure décrite à la page 2 de ce document s'applique.

3.2. Le travailleur a trouvé un emploi en cours de procédure

Le travailleur qui en cours de procédure trouve un nouvel emploi en avertit l'employeur et le Fonds 4S.

La procédure est alors suspendue et peut être reprise pendant une période maximale de 12 mois à compter du début de celle-ci. En cas de reprise, le travailleur dispose du nombre d'heures restant lors de la suspension de la procédure.

3.3. Le travailleur a trouvé un emploi et le perd dans les 3 mois de son entrée en service

1er cas : Le travailleur avait auparavant déjà entamé une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur introduit alors une demande de reprise de la procédure au Fonds 4S dans le mois de la perte de son nouvel emploi. Moyennant l'introduction de cette demande, la procédure pourra être reprise.

2e cas : Le travailleur n'avait pas entamé de procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur introduit à son précédent employeur une demande pour bénéficier du reclassement dans le mois de la perte de son nouvel emploi. La procédure décrite à la page 2 de ce document est alors d'application. Tous les délais sont à calculer avec pour date initiale la date de la demande envoyée à l'employeur.

3.4. Le travailleur avait mis fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit parce qu'il avait trouvé un nouvel emploi mais il a perdu ce nouvel emploi

1er cas : Le travailleur avait auparavant déjà entamé une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur introduit alors une demande de reprise au Fonds 4S dans un délai de 3 mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin. Moyennant l'introduction de cette demande, la procédure pourra être reprise.

2e cas : Le travailleur n'avait pas entamé de procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur introduit alors auprès de son précédent employeur une demande pour bénéficier du reclassement dans un délai de 3 mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin.

La procédure décrite à la page 2 de ce document est alors d'application. Tous les délais sont à calculer avec pour date initiale la date de la demande envoyée à l'employeur.

4. REMARQUES GÉNÉRALES

- **Cette mesure n'est valable que pour les travailleurs relevant de la Commission Paritaire 329.02.**

- **Tous les échanges de courriers s'opèrent par lettre recommandée ou remise de l'écrit avec accusé de réception.**

- Si le travailleur est absent sans justification à l'accompagnement proposé, il perd son droit au reclassement professionnel. L'opérateur en avertira le Fonds 4S qui notifiera alors la perte de ce droit au travailleur et en avertira l'employeur.

- Si en cours de procédure de reclassement le travailleur trouve un emploi, il doit prévenir son ancien employeur par lettre recommandée.

- L'opérateur sélectionné répond aux critères de qualité tels que définis dans la CCT 82 (assurance-accidents, respect au droit à la vie privée du travailleur, emploi de personnel qualifié, mise en place et présentation d'une méthode d'accompagnement adéquate, distance raisonnable entre le domicile du travailleur et le lieu de rencontre…).

- Grâce aux moyens dégagés par la décision au niveau sectoriel d'augmenter l'effort de formation de 0.1 à 0.2% de la masse salariale brute, le Fonds 4S prend en charge le financement de l'accompagnement à hauteur de 75 %. Dans un premier temps, le Fonds se charge du paiement de l'entièreté du montant dû à l'opérateur de reclassement et dans un second temps, le Fonds réclamera, sur base d'une déclaration de créance, les 25 % imputables à l'employeur.

- Aucun frais n'est à la charge du travailleur, exceptés les frais de déplacements jusqu'au lieu prévu pour l'accompagnement.

- **Toutes les démarches décrites ci-dessus sont appliquées uniquement lorsque le licenciement a été notifié après le 1er juillet 2009.**